

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и управления

Рабочая программа дисциплины

Экономика и социология труда

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2020 г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-1 владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности рынка труда, условия найма и регулирования рабочей силы; - основные показатели и факторы трудовой деятельности; - формирование трудового потенциала на предприятии как одну из важнейших функций управления; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - раскрывать основные закономерности функционирования рынка труда, в т.ч. рынка труда в пределах предприятия; - описать систему управления трудом на предприятии; - проводить исследования взаимоотношений людей и социальных групп в производственных коллективах; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; - важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей; - готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала.
<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды трудовых отношений и трудовые процессы; - особенности распределения работ; - основы социологических исследований. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установить оптимальный вариант побуждения человека к плодотворной деятельности исходя из его потребностей и целей предприятия; - распределять работы в трудовом коллективе; - планировать фонд рабочего времени. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осознанием социально-экономической значимости будущей профессии, высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; - осознанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления

	<p>персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).
--	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Микроэкономика», «История экономических учений», «Макроэкономика», «Экономика организации (предприятия)», «Методы принятия управленческих решений», «Бизнес-планирование».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>
	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	2
Занятия семинарского типа	2
Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	9
Самостоятельная работа (СРС)	167

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	1						10
2.	Рынок труда	1						10
3.	Занятость населения			1				10
4.	Основные категории труда							11
5.	Продуктивность труда			1				10
6.	Международная организация труда (МОТ)							11
7.	Производственный процесс. Их структура							10
8.	Разделение и кооперация труда							11
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных							10

	системах							
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством							11
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени							10
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы							11
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест							11
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты							10
15.	Доходы населения							10
16.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система							11
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	180						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
-------	--	--------------------------------

1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	Население. Качество жизни. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы.
2.	Рынок труда	Рынок труда и его основные компоненты. Современные модели рынка труда. Регулирование рынка труда. Профсоюзы на рынке труда.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Занятость населения	1. Определите начальный уровень безработицы; численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя. 2. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года.
2.	Продуктивность труда	Рассчитать производительность труда работника бригады за смену.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	Население. Качество жизни. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы.
2.	Рынок труда	Рынок труда и его основные компоненты. Современные модели рынка труда. Регулирование рынка труда. Профсоюзы на рынке труда.
3.	Занятость населения	Государственная политика занятости. Виды безработицы. Причины и социально-экономические последствия безработицы. Миграция населения.
4.	Основные категории труда	Основные элементы, виды, содержание и формы труда.
5.	Продуктивность труда	Понятие "продуктивность труда", включающее производительность, результативность и эффективность труда. Сущность и методы измерения производительности труда. Интенсивность труда. Институциональные условия эффективности труда.
6.	Международная организация труда (МОТ)	Создание, развитие и задачи МОТ. Структура и основополагающие документы МОТ. Методы работы и сферы деятельности. Россия и МОТ.
7.	Производственный процесс. Их структура	Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда, применяемому оборудованию, степени механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций и др. Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении. Установка, позиция, переход. Трудовой приём, трудовые действия, трудовые движения.

8.	Разделение и кооперация труда	Значение рациональных форм разделения и кооперации труда для повышения его производительности. Формы разделения труда на предприятии: функциональное, квалификационное, технологическое (пооперационное). Профессиональное и квалификационное разделения труда (границы разделения труда). Кооперация труда и основные её формы: межцеховая, внутрицеховая, внутри участковая. Бригадная форма организации труда. Виды производительных бригад, область их применения.
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	Общая задача оптимизация разделения труда и численности персонала. Методы оптимизации разделения труда и численности персонала. Циклические процессы и графики многостаночного обслуживания.
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	Сущность и задачи нормирования труда. Классификация норм по их роли в изменении затрат и результатов труда. Разновидности норм труда, их значение, области применения. Порядок расчёта. Технически обоснованная норма. Точность и обоснованность норм труда в различных типах производства. Норма труда как основа организации и управления производством.
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени. Основное и вспомогательное. Подготовительно-заключительное время. Время обслуживания рабочего места. Время на отдых и личные надобности. Время нормируемых перерывов. Потери рабочего времени. Нормируемое и ненормируемое время. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж, его назначения и методика проведения. Фотография рабочего времени (ФРВ, её виды и методика проведения.
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	Принципы и методы, применения при проектировании трудовых процессов. Критерий оптимальности при проектировании - высокая производительность труда.
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	Основные требования к организации рабочего места. Элементы организации рабочего места. Специализация рабочих мест. Принципы рациональной планировки рабочих мест. Системы и виды обслуживания рабочих мест в различных типах производства (дежурное, регламентированное).
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по	Понятие уровня организации труда и методы его оценки. Связь показателей уровня организации труда с технико-экономическими показателями работы подразделения предприятия. Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по

	совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	совершенствованию организации труда. Нормативные правовые акты по труду: статистическая отчетность по труду.
15.	Доходы населения	Принципы формирования в рыночной экономике. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
16.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	Понятие: заработная плата и доход в рыночной экономике. Структура доходов сотрудников предприятия. Формы и системы заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Ниже приведены вопросы, на которые вы должны ответить, чтобы оценить свой уровень знаний и степень своей готовности к написанию промежуточных тестов по темам.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Формирование трудовых ресурсов в стране	ОПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Рынок труда	ОПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3.	Занятость населения	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Основные категории труда	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5.	Продуктивность труда	ОПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6.	Международная	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи,

	организация труда (МОТ)		тестирование
7.	Производственный процесс. Их структура	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
8.	Разделение и кооперация труда	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
9.	Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
10.	Нормирование труда: нормы, их функции и роль труда в управлении производством	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
11.	Изучение и классификация затрат рабочего времени. Задача исследования организации труда и затрат времени. Признаки классификации рабочего времени	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
12.	Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы	ОПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
13.	Организация и обслуживание рабочих мест. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест	ОПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
14.	Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты	ОПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
15.	Доходы населения	ОПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

16.	Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система	ПК-1	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
-----	--	------	--

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Ситуационное задание № 1

Тема 1. Формирование трудовых ресурсов в стране.

Вопросы:

1. Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?
2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?
3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей Компании?

Тема 2. Рынок труда.

Задание:

Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

Тема 3. Занятость населения.

Агентства по трудоустройству за рубежом являются весьма многочисленными в юго-Восточной Азии и в странах Южно-Азиатского субконтинента. Некоторые из них имеют в принимающих странах свои правительства, которые осуществляют контроль и защиту этих трудящихся и собирают информацию о возможности трудоустройства. При этом эти агентства могут, как заключать трудовой договор от имени нанимателей, так и выступать как посредники.

Тема 4. Основные категории труда.

Предприятие осуществляет свою деятельность на территории Тверской области, планируется выход на рынок в другие субъекты ЦФО.

Аппарат управления на 50% сформирован из числа знакомых и однокурсников И.И. Сидорова, которые работают в компании со дня ее основания. Другая часть управляющей команды периодически меняется.

Дополнительно по имеющимся данным провести расчеты:

- коэффициентов наличия и движения персонала;
- показателей производительности труда;
- фондовооруженности труда.

Сформировать обобщающие выводы.

Тема 5. Продуктивность труда.

Определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и кратко обоснуйте их последовательность

Тема 6. Международная организация труда (МОТ).

Сопоставьте воздействие опережающего роста предложения земли на уровень доходов земельных собственников и владельцев капитала в случаях.

Тема 7. Производственный процесс. Их структура

1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?
2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

Типовые проблемные задачи

Тема 8. Разделение и кооперация труда.

Важность интернационализации проявляется и в проведении правительствами разных стран тех или иных программ развития экспорта, стимулирующих к выходу на международные рынки местные компании. Правительство Дании, например, платит более половины зарплаты консультантам по маркетингу, которые помогают малым и средним датским компаниям развивать свой экспорт. Многие страны идут еще дальше и субсидируют свои компании за счет льготных тарифов на пользование землей и электроэнергией – иногда они даже идут на прямую выплату наличных, что позволяет компаниям устанавливать более низкие цены, чем у зарубежных конкурентов.

Тема 12. Проектирование трудовых процессов, приёмов и методов работы.

Мэри Мэтьюс работает в авиакомпании в отделе бронирования. Она должна отвечать на телефонные звонки, бронировать места и сообщать потребителям интересующую их информацию. Ее начальник особо проинструктировал Мэри, особо подчеркнув, чтобы она была вежлива, и не отпугивала звонящих. Он обязал ее за час отвечать на 25 звонков, так как только при таком темпе менеджер отдела сможет уложиться в смену, выделенную на их отдел.

Тема 14. Оценка уровня организации труда. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда. Нормативно-правовые акты.

Задание 1

Дайте сравнительный анализ моделей управления занятостью. Выделите их достоинства и недостатки.

Задание 2

Дайте сравнительный анализ различных путей регулирования занятости по схеме:

- характеристика основных направлений регулирования занятости
- пути реализации каждого из направлений
- анализ каждого из этих путей с точки зрения возможности их реального осуществления на современном этапе развития рыночных отношений в России

Тема 15. Доходы населения.

Динамика показателя среднедушевого денежного дохода населения России в период 2005–2011 гг. характеризуется данными, представленными на графике.

Тема 16. Общие принципы организации оплаты труда. Формы и системы. Тарифная система.

Вопросы:

- 1) Достаточно ли эффективна существующая система мотивации на предприятии (согласно опросу)? Почему вы сделали такое заключение? И что вас устраивает или не устраивает в работе и системе мотивации предприятия «Корвет». Объясните почему.
- 2) Какие у вас будут предложения по стимулированию и мотивации труда на

предприятия. Перечислите их и объясните вашу точку зрения.

Типовые тесты

1. К трудовым ресурсам относятся:
 - а) лица трудоспособного возраста
 - б) фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
 - в) инвалиды труда и войны
 - г) работающие пенсионеры
2. К фрикционной безработице относится:
 - а) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
 - б) увольнение с работы в связи с уходом за детьми
 - в) увольнение в период кризиса перепроизводства
 - г) увольнение в связи с началом учебы
3. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:
 - а) неполная занятость
 - б) вторичная занятость
 - в) полная занятость
 - г) частичная занятость
4. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных:
 - а) все ответы неверны
 - б) структурной формой безработицы
 - в) фрикционной формой безработицы
 - г) циклической формой безработицы
5. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:
 - а) циклической
 - б) структурной
 - в) фрикционной
 - г) экономической
6. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению:
 - а) неоплачиваемый работник семейного предприятия
 - б) самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе
 - в) наемный работник
 - г) работодатель
 - д) молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях
7. Если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу в какую категорию безработных он попадает:
 - а) циклической формой безработицы
 - б) структурной формой безработицы
 - в) фрикционной формой безработицы
 - г) все ответы неверны

8. Фрикционная безработица появляется, когда:
- а) реальная заработная плата высока
 - б) необходимо время на поиск новой работы
 - в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными
9. Что представляет собой выработка:
- а) общее количество произведенной предприятием продукции
 - б) затраты труда на выпуск продукции
10. Уровень производственного труда характеризуют:
- а) трудоемкость продукции
 - б) прибыль
 - в) фондоотдача, фондоемкость
 - г) выработка на одного работающего
11. К трудовым ресурсам относятся:
- а) лица трудоспособного возраста
 - б) фактически работающие лица нетрудоспособного возраста
 - в) инвалиды труда и войны
 - г) работающие пенсионеры
12. К фрикционной безработице относится:
- а) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии
 - б) увольнение с работы в связи с уходом за детьми
 - в) увольнение в период кризиса перепроизводства
 - г) увольнение в связи с началом учебы
13. Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным:
- а) неполная занятость
 - б) вторичная занятость
 - в) полная занятость
 - г) частичная занятость
14. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных:
- а) все ответы неверны
 - б) структурной формой безработицы
 - в) фрикционной формой безработицы
 - г) циклической формой безработицы
15. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:
- а) циклической
 - б) структурной
 - в) фрикционной
 - г) экономической
16. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению:
- а) неоплачиваемый работник семейного предприятия
 - б) самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на

- индивидуальной основе
- в) наемный работник
 - г) работодатель
 - д) молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях
17. Если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу в какую категорию безработных он попадает:
- а) циклической формой безработицы
 - б) структурной формой безработицы
 - в) фрикционной формой безработицы
 - г) все ответы неверны
18. Фрикционная безработица появляется, когда
- а) реальная заработная плата высока
 - б) необходимо время на поиск новой работы
 - в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными
19. Что представляет собой выработка
- а) общее количество произведенной предприятием продукции
 - б) затраты труда на выпуск продукции
20. Уровень производственного труда характеризуют
- а) трудоемкость продукции
 - б) прибыль
 - в) фондоотдача, фондоемкость
 - г) выработка на одного работающего

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>

2. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда»/ Тощенко Ж.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Батурич В.К. Общая теория управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент»/ Батурич В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71030.html>

2. Горшков А.В. Социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горшков А.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8223.html>

6.3 Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления - <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика - <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>
3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент - <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>
4. Российский экономический журнал - <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;

- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.